

Cámara de Representantes

XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 246 de 2015

S/C

Comisión de
Derechos Humanos

PROGRAMA DE IGUALDAD EN EL TRABAJO DEL FONDO DE CAMPAÑA DE DERECHOS HUMANOS

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 9 de setiembre de 2015

(Sin corregir)

Preside: SeñoraRepresentante Gloria Rodríguez.

Miembros: Señoras Representantes Cecilia Eguiluz y Lucía Rodríguez y señor Representante Nicolás Viera.

Delegado de Sector: Señor Representante Álvaro Dastugue.

Invitados: Señora Directora del Programa Deena Fidas acompañada por las señoras Consejera Adjunta de Prensa y Cultura y representante de la Oficina de Asuntos Culturales y Educativos de la Embajada de Estados Unidos de América, Tiffany M. Miller y Lucía Arbelbide

Prosecretaria: Señora Lourdes Zícari.

═══════II═══════

(Ingresa a sala la Directora del Programa de Igualdad en el Trabajo del Fondo de Campaña de Derechos Humanos, acompañada de representantes de la Embajada de Estados Unidos de América)

SEÑORA PRESIDENTA (Gloria Rodríguez).- Tenemos el gusto de recibir a la Directora del Programa de Igualdad en el Trabajo del Fondo de Campaña de Derechos Humanos, señora Deena Fidas, quien asiste acompañada de la Consejera Adjunta de Prensa y Cultura y la representante de la Oficina de Asuntos Culturales y Educativos de la Embajada de los Estados Unidos de América, señoras Tiffany Miller y Lucía Arbelbide respectivamente, a quienes cedemos el uso de la palabra.

SEÑORA MILLER (Tiffany).- Gracias por su hospitalidad.

Soy la encargada del departamento de Cultura de la embajada. Estoy acompañada de nuestra especialista de cultura, Lucía Arbelbide y nuestra experta Deena Fidas, que se encuentra esta semana para hablar de la diversidad dentro del trabajo, la inclusión social y la implementación de la ley de acción afirmativa.

SEÑORA FIDAS (Deena) (Interpretación del idioma inglés).- Gracias por invitarme.

Soy la Directora del Programa de Igualdad en el Trabajo del Fondo de Campaña de Derechos Humanos -Humans Rights Campaign- en Estados Unidos.

Trabajo con las grandes corporaciones en la diversidad y la inclusión de las minorías.

Quisiera destacar que buena parte del trabajo que realizamos es en asociación con los empleadores privados. Y más que enfocarnos exclusivamente en el caso legal para la inclusión social, desarrollamos el caso legal para la inclusión social. Algunas de las conversaciones que tuvimos hasta el momento en este viaje tienen que ver con la importancia de la recopilación de información. Una expresión gerencial dice que si no lo puedes contar, no lo puedes gerenciar. Por lo tanto, ha sido desafiante el asesoramiento desde el comienzo en lo que es la composición ideal para los planes de acción afirmativa. Estamos recibiendo los primeros informes en ese sentido y estoy contenta de poder trasmitirles los resultados de los primeros programas exitosos. La inclusión social implica la integración de minorías raciales, personas con discapacidades, cuestiones de género y LGBT.

Vamos a hacer un par de distinciones. Lo que tiene que ver con la acción afirmativa es tan sencillo como el mandato del sector privado o del público. Es decir, ¿cuáles son los pasos que se dan para una mayor inclusión social? Por ejemplo, se puede explicar claramente los anuncios donde se solicitan postulantes para ocupar cargos. Se explicita claramente que la actitud es equitativa para incluir a todos los grupos.

Existen similitudes entre Uruguay y Estados Unidos. Hay algunos programas proveedores del Estado que tienen que tener una fuerza laboral con un 7% de personas discapacitadas, pero no existe un mandato de la ley federal que establezca que cualquier compañía deba tener un 7% de personas discapacitadas o un 45% o 50% de mujeres. O sea que hay una aversión cultural y una falta de estructuras para tener un sistema de cuotas, tanto en el sector privado como en el público.

Otra columna de la inclusión social en el lugar de trabajo tiene que ver con lo que llamamos "diversidad e inclusión social en el lugar de trabajo". Esto depende más de la noción de que tener una fuerza laboral diversa mejora la productividad, la innovación. Esto está alineado con el concepto de las multinacionales que hablan de la guerra de

talentos. En otras palabras, las empresas quieren estar seguras de tener al jefe financiero más importante, más allá de si esa persona, por ejemplo, es afrodescendiente o es una mujer. Esas empresas no quieren ceder ese talento porque han asentado la diversidad en el lugar de trabajo.

Hay que distinguir entre la gente que hace esto por la ley o por retener el talento. Las cosas empiezan con el mandato legal, pero no está basado en una lógica de que esto es bueno para un departamento del Gobierno o una empresa.

Para que tengan un pantallazo del trabajo que realizamos con Fondo de Campaña de Derechos Humanos, quiero decir que trabajamos con setecientas u ochocientas compañías, dependiendo de la época del año; dos tercios de ellas son multinacionales. Entonces, hablamos de la mayoría de las compañías de Fortune 500: Citigroup, IBM, Microsoft, General Mills; básicamente, todas las compañías que operan mundialmente y están en Estados Unidos.

Nosotros trabajamos con ellos específicamente en el área de la inclusión social. La tendencia que observamos es que para ser una empresa de avanzada, los empleadores están implementando políticas con muy amplios beneficios y prácticas a nivel del personal, no solo para retener a los talentos, sino también para alentar el progreso profesional en la empresa.

Lo que pude percibir ayer es un tema vinculado al hecho de no haber completado la enseñanza secundaria para acceder al mercado laboral. Esto puede ser mitigado a nivel del empleador. Este es un problema de la gente que está en etapa de ser capacitada. Existen programas que podrían aplicarse para alentar a estas personas que no completaron su educación. Hay que enfocarse en identificar qué tienen que tener en cuenta los empleadores cuando buscan personal para ocupar determinados cargos y tener en claro cuáles son las metas de la empresa.

Aclaro que hablo de discapacidad porque muestra los desafíos que esto representa y las empresas lo han podido superar. Se pueden aprender muchas lecciones a partir de esto.

Si leemos las definiciones del Banco Mundial, de la IFC o de Naciones Unidas, vemos que el término discapacidad es muy amplio. Nuclea a personas con artritis, epilepsia o portadora de VIH positivo. Hay temas de salud, de discapacidad física y otros. Algunas discapacidades son bastante visibles. Por ejemplo, uno puede ver que una persona depende de una silla de ruedas, pero hay otras discapacidades que no son visibles. Por ejemplo, no se puede saber que una persona es epiléptica o VIH positivo.

Si las empresas quieren mantener su contrato con el Gobierno y tienen la obligación de contratar a un 7% de discapacitados, ¿cómo lo hacen? ¿Cómo hacen para entrenar a las personas que hacen el reclutamiento de personal? Tratamos de alentar las asociaciones entre corporaciones, grupos profesionales y organizaciones civiles que trabajan con personas discapacitadas. Por ejemplo, yo me ocupo del índice de equidad corporativa, que estudia las políticas, beneficios y prácticas específicas de asuntos de género y de la comunidad LGBT. Se asesora a las empresas que trabajan con el tema de la discapacidad y vemos las mejores prácticas para retener personas discapacitadas.

Ponemos como ejemplo a Siemmens, que es una gran empresa internacional y que tiene oficinas aquí y tal vez en Argentina. Esta empresa, a efectos de mantener su contrato federal, contrató personas con discapacidad. Y para ello trabajó con organizaciones de la sociedad civil a fin de mostrar mejores prácticas y, por ejemplo, con el índice de calidad pudieron mostrar políticas de trabajo de discapacitados. Esto demuestra, por ejemplo, que tienen determinadas prácticas en la empresa, que las

instalaciones son las adecuadas. La gente puede ver imágenes de una fuerza de trabajo diversa. En Internet y en materiales de marketing se puede ver eso. La gente puede participar de programas de beneficios para los empleados.

También hay grupos que son redes de empleados. Por ejemplo, en Estados Unidos hay grupos de empresas que no son de naturaleza civil, pero que responden a las necesidades de determinados grupos. Por ejemplo, hay grupos que son mujeres y otros que son minorías o discapacitados.

En Estados Unidos hay una población que tiene muchos discapacitados y son los excombatientes, los llamados "veteranos de guerra". Siemmens anunció que está haciendo un esfuerzo muy importante por contratar veteranos de guerra. Entonces, lo que han hecho estas empresas es que han articulado cosas, no solo desde el punto de vista moral o caritativo sino que dieron vuelta las cosas porque el veterano de guerra tiene una discapacidad, pero puede ser un activo para la empresa, puede ser beneficioso para la empresa. Se podría suponer que son una carga, pero la respuesta es que no lo son. De hecho, las personas con discapacidad pueden contribuir de una manera singular en lo que es la innovación.

Se me ocurren algunos ejemplos en este contexto. Hace diez o quince años, las personas con problemas de visión eran una parte minoritaria de la fuerza laboral. En términos de acción afirmativa, representaba un porcentaje muy reducido de la población. Empresas de tecnología contrataron personas con problemas de visión apuntando a pequeños, pero muy significativos cambios en software o programas, como por ejemplo para que la fuente que aparece en la pantalla fuese más grande. Esto empezó hace una década y media y hoy uno de los grupos de progreso más grande es el de los *baby boomers*, nacidos en los cincuenta, sesenta y setenta. Es gente que ha tenido una disminución de la visión por una cuestión de edad.

Si se intentara llevar adelante este caso de negocios hace quince años, se habría preguntado: "¿Vamos a contratar personas con dificultades de visión? Eso no tiene sentido; no sé si ayudará a la empresa". Es cierto que no hay una fórmula mágica en cuanto a que si uno tiene una fuerza laboral diversa, su productividad vaya a aumentar cierto porcentaje. De cualquier manera, hay muchos ejemplos de empresas que han alentado un entorno laboral con personas que no solo son diferentes, sino que tienen una forma distinta de trabajar y que han contribuido de una manera más creativa en la obtención de producto final, lo que, en última instancia, ha significado ventajas competitivas para la empresa.

En términos generales, Estados Unidos ha invertido mucho en ocupar cargos con población diversa y hemos notado que una de las cosas que ha llevado al éxito es demostrar cómo estas cosas pueden terminar beneficiando a las empresas.

SEÑOR VIERA (Nicolás).- Es un gusto y un honor para nosotros recibir a esta delegación que, obviamente, contribuye en buena parte a darnos herramientas para el desarrollo del trabajo de la Comisión.

Nos parece que es un tema sumamente importante y sensible para la sociedad en general, y aún más para la sociedad uruguaya, que desde hace un buen tiempo viene pensando en cómo avanzar en materia de derechos y en crear una agenda que contemple a la totalidad de la sociedad. En ese sentido, en base a lo que la señora Deena Fidas mencionaba, parece sumamente oportuno e interesante comparar situaciones e incorporar elementos a los avances que en materia jurídica y social viene desarrollando nuestro país.

Creo que hay algunas cuestiones similares a los ejemplos que la señora Deena Fidas mencionaba. Uruguay ha ampliado el marco jurídico en función de las diferentes personas con discapacidad que se insertan en el ámbito laboral. Seguramente, nos falta y mucho. Seguramente, falta racionalizar aún más la implementación de las leyes y generar las condiciones para que las empresas puedan cumplir verdaderamente con los porcentajes de inclusión, porque no solo hablamos de personas con discapacidad sino también de afrodescendientes, tratando de incluir la mayor cantidad posible de sectores minoritarios de la sociedad.

Compartimos el pensamiento de la señora presidenta -ya lo hemos comentado- de relacionar a la persona con discapacidad, no como un discapacitado sino como una persona que tiene una discapacidad, es decir, separar la discapacidad de la persona y posicionarla fuera del individuo, que es lo que verdaderamente importa. Lo mismo ocurre con la situación de las personas vulnerables y de las personas con sus derechos vulnerados. En ese sentido, hemos ido avanzando, y me parece formidable la exposición, que comparto plenamente, teniendo en cuenta no solo el factor de beneficio empresarial y comercial que pueda generar cualquier individuo sino, sobre todo, el valor humano que cada uno de nosotros tiene -insertados en el mercado laboral-, de una forma o de otra, en el lugar que le toca.

Creemos que esta instancia ha sido sumamente productiva y los elementos que pudimos captar -con la buena voluntad de la traductora, que ha hecho su trabajo de forma muy correcta- nos permiten tener más herramientas para seguir construyendo sociedad.

Muchas gracias.

SEÑORA RODRÍGUEZ (Lucía).- Hay algo que me perdí de lo que dijo anteriormente. Una es la diferencia entre las cuotas y, otra, que en el sector privado tomen conciencia de las ventajas de tener una fuerza de trabajo diversa. ¿Cómo puede considerar esto? ¿Podría darnos más ejemplos?

Otra de las preguntas es: ¿cuáles son sus reflexiones acerca de las cuotas para mujeres en los directorios de las compañías en algunos países en los que se ha tratado de llevar a cabo esto?

SEÑORA FIDAS (Deena) (Interpretación del idioma inglés).- Queremos destacar tres programas o procesos vinculados a esto.

Uno, son las acciones o medidas afirmativas. Estas, propiamente dichas, no garantizan resultados. Por ejemplo, si yo quisiera contratar una química jefe para la empresa siguiendo una acción afirmativa para asegurarme que tengo un grupo de candidatos adecuado, tengo que poder dirigirme a diferentes universidades o facultades.

Reconocemos una empresa que tenga determinado currículum. Yo, como empresa, puedo tener un vínculo con una organización. En Estados Unidos tienen que ver con la ciencia, la tecnología, las matemáticas y la ingeniería y, en ese sentido, hay pocas mujeres que sigan esas líneas de trabajo.

Yo puedo realizar una descripción del perfil del puesto de trabajo, y para eso tengo que decirle al departamento de recursos humanos que tengo un interés proactivo en que apliquen mujeres y grupos minoritarios. También se puede utilizar lenguajes más sutiles para descartar personas que representan minorías. Precisamente, hay una organización que encontró que cuando las empresas realizan la descripción de los puestos de trabajo pueden tener preferencias escondidas, como por ejemplo que se requiera que pueda estar disponible después de determinada hora. Si uno tiene obligaciones para cuidar niños, puede ser un impedimento para postularse a ese cargo.

Como empleador o como gerente puedo dar los pasos necesarios para tomar una acción afirmativa, pero puedo terminar con candidatos más convencionales, tal vez un hombre blanco, etcétera. ¿Eso quiere decir que fallé con un plan de acción afirmativa? No; eso no garantiza los resultados.

El segundo tema es el de las cuotas. En términos generales, en Estados Unidos, el empleador no tiene que cumplir con cuota a menos que sea proveedor del Estado, pero tiene la responsabilidad de que haya accesibilidad en el sentido de que el Gobierno pueda revisar los planes de acción afirmativa. Un problema es que se puede demostrar que una compañía no cumple con la cuota afirmativa.

Reitero que las cuotas se refieren a los proveedores del Estado, pero el eje que menciono es de empresas tales como Siemmens y General Mills, es decir, las principales, que tienen que cumplir con esa cuota de 7% de minoría y representantes diversos.

El tercer proceso es el que lleva adelante, por ejemplo, la empresa Apple. Esta es una empresa de avanzada que se está desarrollando. Es una de las empresas más importantes del sector y no hay mandato del Gobierno que me indique que deba tener 40% de mujeres en la plantilla, o que el 35% de los empleados tengan que ser personas de origen asiático o africano. Pero, como empresa, es importante que tenga una fuerza de trabajo diversa, una plantilla diversa, y si hay algo que está creciendo a nivel mundial es la reputación de una compañía inclusiva. A veces lo incluyen como parte de la llamada responsabilidad social empresarial. Sin embargo, Apple tuvo que reconocer y explicar públicamente que la diferencia en sus números es abismal. Ellos hicieron un escrito interno y dijeron que iban a tener que mejorar las cosas cuando contrataran mujeres o minorías étnicas. Apple puede decir eso y hacer esfuerzos para lograrlo, porque es una empresa grande pero, como mencioné antes, también hay entidades que tienen que alentar la participación de mujeres y de minorías étnicas en el área de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. O sea que es importante el vínculo con ONG que alienten educación en esas cuatro áreas que mencioné.

Creo que no siempre es válida la ecuación A+B = C; a veces las empresas están comprometidas en esta inversión tratando de incorporar una fuerza de trabajo diversa.

Los objetivos de mi viaje son ver cómo están funcionando los planes de acción afirmativa y esto, viéndolos en las cuotas. Ahora, una de las áreas importantes es ver cómo se están llevando a cabo las mediciones de las fuerzas de trabajo, cómo se está haciendo el seguimiento de esto, porque si uno no tiene estos datos, no está teniendo las bases que pueden ser el éxito del programa.

SEÑORA EGUILUZ (Cecilia).- Como decían mis compañeros, todo esto es muy ilustrativo.

Quiero dar mi visión de lo que pasa en nuestro país que, lamentablemente, no es muy alentadora. Creo que hay mucha normativa e, inclusive, hay una discusión del tema sobre la mesa, pero no hay controles. Entonces, cuando no hay un seguimiento, cuando no hay controles, no existe una posibilidad real de que se cumpla con los porcentajes que deben aplicarse, sobre todo en las empresas públicas y, obviamente, en las empresas privadas estamos mucho más lejos de implementarlos. Me refiero específicamente al acceso a personas con discapacidad, y ni qué hablar a personas afrodescendientes o cualquier otro sector identificado como una minoría.

En el tema de las mujeres, hay muchas organizaciones sociales que, de alguna manera, ejercen una especie de control, pero no existe un mecanismo de seguimiento real y efectivo que nos garantice su cumplimiento.

Creo que hay una conciencia colectiva muy fuerte, cada vez mayor, que hay mucho impulso desde los diferentes espacios para esto, y que las organizaciones sociales terminan cumpliendo un rol muy importante, porque son las que siguen generando la discusión en este aspecto, pero todavía estamos muy lejos de poder lograrlo. No sé si ustedes van a encontrar un panorama claro en cuanto a cifras y a datos, porque tenemos bastantes problemas con los controles internos.

La señora Deena Fidas maneja el tema de cómo las empresas hacen sus propias encuestas y estadísticas. Lamentablemente, eso no es tan habitual verlo en nuestro país. Está bueno que siempre queramos vender lo que somos, porque hemos trabajado mucho en el tema de la igualdad de género y en la defensa de los derechos humanos, pero también somos un país muy terco en cuanto aceptar las diferencias. Y cuando avanzamos en algunos aspectos y después no controlamos, en realidad terminamos retrocediendo.

Hay mecanismos que no han sido garantías. La ley de cuotas no ha sido garantía de una mayor participación de mujeres en el Parlamento. Las leyes para incluir a personas con discapacidad no han sido garantía de que eso realmente ocurra. Somos un país donde somos tres millones pero tenemos diecinueve departamentos, eso también lo hace bastante diverso. Inclusive, en el interior se nota más y se hace mucho más difícil incluir estos temas, sobre todo cuando tenemos un interior que está bastante alejado. Ahora, por suerte, la tecnología nos acerca un poco más.

Yo pertenezco al interior, y en el interior del interior todavía es más difícil la incorporación en todos los sectores. Nosotros todavía tenemos pueblos donde la mayoría de los que allí viven son mujeres, y sus esposos son los que trabajan en los establecimientos. Eso, aunque cueste decirlo, es la realidad.

Está bueno conocer las experiencias que se pueden hacer en Estados Unidos; ustedes son mucho más ejecutivos en estas cosas. Nosotros todavía estamos en los pasos previos, por eso está bueno conocer las experiencias, pero debemos hacer un trabajo muy fuerte para adaptar cosas. Somos muchos los que trabajamos en ese sentido, pero cuando uno trabaja sobre algo que es un problema, tiene que detectarlo como tal y no engañarse ni mentirse. Tiene que decir: "Este es un problema y para solucionarlo tenemos que buscar tales y tales soluciones", y creo que nosotros todavía estamos muy lejos.

Cuando Deena hacía la pregunta, me parecía que estaba bueno conocer más de los métodos porque, seguramente, tienen que ver con un trabajo de conciencia previa, de sensibilización en el tema, y eso quizás es la etapa que recién estamos recorriendo.

SEÑORA PRESIDENTA.- No quiero dejar de decir que ha sido sumamente interesante lo que nos vinieron a plantear, principalmente sobre el tema de la inclusión de determinados colectivos. Coincido con los compañeros en que estamos lejos, pero hemos avanzado. Para nosotros es muy importante recibir la información sobre estos temas e, inclusive, poder articular con la experiencia que nos presentan; seguramente nos va a ayudar muchísimo.

Con referencia a las empresas, estamos muy lejos de que algunas empresas privadas incluyan a personas con discapacidad; prácticamente son las menos, y no lo hemos logrado en el Estado.

Hace muy poco tiempo solicitamos un pedido de informes a los organismos del Estado para ver si cumplían con las leyes de discapacidad y de acciones afirmativas hacia el colectivo afrodescendiente. Pudimos ver que no se ha cumplido. Realmente nos decepcionamos; eso nos generó preocupación y, a su vez, el compromiso de trabajar

más fuertemente en estos temas. Entendemos que necesitamos capacitar a los mandos medios, porque muchas veces nos dirigimos a las jerarquías, a los directores, pero quienes realmente toman el personal son los mandos medios.

Hace muy poco hubo un llamado para ocupar cargos en el Estado y hablamos con uno de los directores con el fin de saber si iban a tomar personas afrodescendientes, tal como lo establece la Ley N° 19.122. El director nos manifestó que el componente étnico racial no había sido tomado en cuenta en ese llamado. Entonces, ¿qué es lo que está sucediendo? Que no se está cumpliendo con la ley.

Reitero que para nosotros es muy importante recibir aportes, recibir a la señora Deena Fidas, con todo su conocimiento y experiencia. Eso nos va a servir muchísimo.

También es muy importante llegar a los departamentos del interior, porque muchas veces este tipo de planteamientos, este tipo de experiencias que para nosotros es muy rica, no llega a departamentos que no están tan lejanos. Si bien son pocos los kilómetros porque somos un país muy pequeño, tenemos una gran diferencia en los conocimientos y en aplicar este tipo de acciones.

En cuanto al tema de género, a la participación de las mujeres, hace muy poco que estamos trabajando con un observatorio. Si bien es algo muy reciente, nos ha servido en el tema político. La ley fue respetada y muchas mujeres fueron ubicadas en las listas, pero luego terminan renunciando para ocupar otros lugares y el suplente es un varón. Todas esas situaciones tenemos que trabajarlas y realizar un esfuercito más.

Vamos a tener que hacer un intermedio de unos minutos, porque debemos solicitar autorización a la Cámara para poder continuar sesionando simultáneamente.

(Apoyados)

——La Comisión pasa a intermedio.

——Se levanta el intermedio.

——Les pedimos disculpas por haber tenido que suspender la sesión.

Estábamos hablando de la situación de Uruguay en relación a las leyes de acción afirmativa, puntualmente en lo referido a discapacidad y afrodescendencia. La idea es seguir en contacto y no quedarnos en esta primera reunión, que ha sido muy rica e interesante, pero tenemos que avanzar más; a nosotros nos falta mucho y ustedes tienen una experiencia que es para imitar.

Nosotros no tenemos un observatorio a nivel empresarial que realice un monitoreo. Tampoco tenemos las herramientas para tener una devolución a las consultas que podamos hacer.

La capacitación es sumamente necesaria. Muchas veces debemos capacitar antes de hacer los llamados. Hay que generar un sistema, formal o no, de capacitación, para que cuando se realicen los llamados estas personas puedan acceder a los lugares de trabajo, no solamente por su condición de afrodescendientes, sino por estar capacitados.

En cuanto a los avances en ciencia y tecnología, en nuestro país hemos avanzado, pero nos falta mucho. Generalmente vemos a la ciencia y a la tecnología para unos pocos, algo que no es accesible para todos los ciudadanos, cuando en realidad la realizamos todos los días en nuestros hogares, desde el momento en que estamos cocinando estamos investigando, utilizando herramientas tecnológicas e innovadoras. Principalmente con el colectivo afrodescendiente debemos trabajar en el buen uso de las herramientas de ciencia y tecnología, para que sean bien empleadas. Ese es uno de los debes que tenemos en nuestro país.

También hemos avanzado con respecto a los ciudadanos con problemas de baja visión. Hoy las personas que tienen baja visión están utilizando el bastón verde que los identifica como personas con dificultades en la visión, pero en el mercado laboral se encuentran con muchísimas dificultades.

En nuestro país estamos trabajando más abiertamente en el problema de las personas sordomudas. Las personas sordomudas están trabajando y participando. En el Parlamento hoy contamos con una diputada suplente sordomuda que viene haciendo un trabajo muy importante.

En cuanto a las personas con VIH, en nuestro país no las consideramos como personas con discapacidad. Muchas veces son discriminadas por la enfermedad, pero entre las discapacidades no se incluye a las personas con VIH.

Para nosotros ha sido sumamente importante su visita. No queremos que quede solamente en esta primera entrevista, sino que esperamos poder seguir interactuando desde esta Comisión y desde cada uno de los lugares que como parlamentarios estamos ocupando.

SEÑORA FIDAS (Deena) (Interpretación del idioma inglés).- Muchas gracias. Es muy lindo todo lo que me han dicho.

Para que esta sea la primera conversación de muchas a través de la embajada, necesitamos más detalles acerca de los desafíos que ustedes tienen o de las herramientas que necesitan. Por ejemplo, si les podemos brindar apoyo para darles ejemplos de planes de acción afirmativa o de preguntas de identidad para los trabajadores.

Como les señalé, las metodologías necesarias para alcanzar nuestros objetivos son muy complejas. Probablemente sea un desafío que tiene dos partes. Por un lado, en cuanto a las encuestas en sí mismas, cómo se realizan, cómo se hace un seguimiento, cómo se elabora un plan de acción afirmativa exitoso. Por otra parte, están los cambios culturales que se necesitan. Debemos tener cuidado con la variedad de empleadores que tenemos. Si el entorno no es culturalmente abierto, el proceso de encuesta y de seguimiento no va a ser útil. Por lo tanto, los dos canales tienen que avanzar a la vez. Por lo tanto, si quieren trabajar en educación y en capacitación, la encuesta es importante.

¿Sería de utilidad tener un seguimiento que refiera a las herramientas necesarias en algunas de las encuestas?

SEÑORA PRESIDENTA.- Vamos a necesitar el apoyo, como los planes de acción.

En las encuestas es en lo que hemos tenido mayor dificultad. Cuando se realizó el último censo en Uruguay, una de las dificultades que encontramos fue cómo formular la pregunta sobre el tema étnico racial. Los resultados de ese censo hoy no nos resultan confiables porque no logramos llegar a la pregunta adecuada, llegar al ciudadano para que realmente se manifestara.

Por lo tanto, sí estamos necesitando apoyo. Al Uruguay como a otros países, le cuesta vivir con el diferente, y eso requiere un cambio cultural.

Quedamos totalmente abiertos a continuar avanzando en estos temas desde la Comisión y desde nuestros lugares como parlamentarios, y desde la organización civil; muchos de nosotros trabajamos en la organización civil, como es mi caso.

Les agradecemos su visita. Este es el primer paso para continuar trabajando juntos, para avanzar en todo lo que se refiere a las acciones afirmativas y al trabajo empresarial y público para las personas diferentes. Hoy hablábamos con un diputado que no se trata

de capacidades diferentes, porque todos tenemos capacidades diferentes; se trata de personas diferentes, pero con iguales capacidades. Son personas con discapacidad y no con capacidades diferentes.

Agradecemos a la invitada y a quienes realizaron el contacto para tener este privilegio.

Se levanta la reunión.

≠